



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGARUH KETERAMPILAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

(Studi pada PT. Wijaya Karya Beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Syariah (S. Sy)

Pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah/Muamalah

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Oleh :

SHOFA SUTIHAT

NIM : 14122211044



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

SYEKH NURJATI CIREBON

TAHUN 2016 M/ 1437 H



ABSTRAK

Shofa Sutihat : Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT Wijaya Karya Beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka)

Keterampilan dan motivasi menjadi salah satu faktor pendukung yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karena ketika karyawan memiliki keterampilan disertai dengan motivasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik dan hal ini dapat meningkatkan produktivitas individual serta perusahaan.

Adapun dalam penelitian ini penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap produktivitas karyawan di PT Wijaya Karya (WIK) Beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka?, 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT Wijaya Karya (WIK) Beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka?, 3) Bagaimana pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas PT Wijaya Karya (WIK) Beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Wijaya Karya (WIK) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka sebanyak 269 orang dengan sampel penelitian sebanyak 161 orang.

Penulis menggunakan uji persamaan regresi linier berganda $Y = 3,902 + 0,069X_1 + 0,618X_2$ yang menggambarkan bahwa keterampilan (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan sedangkan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Sementara itu untuk menguji secara keseluruhan digunakan uji secara simultan (Uji F) dengan hasil sebagai berikut : berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 203,631 dan F_{tabel} sebesar 3,05 maka diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($203,631 > 3,05$). Dengan demikian keputusan hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Variabel X_1 (keterampilan) dan X_2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (produktivitas karyawan).

Kata Kunci : Keterampilan, Motivasi dan Produktivitas Karyawan



ABSTRACT

ShofaSutihat: Influence Skills and Motivation on Employee Productivity Improvement (Studies in PT WijayaKaryaBetonJatiwangiMajalengka)

Skills and motivation to become one of the supporting factors are very important to improve productivity because when employees have the skills accompanied with high motivation, then the employee will work well and this can increase the productivity of individuals and companies.

As in this study the authors formulate the problem as follows: 1) How does the skill on the productivity of employees at PT WijayaKarya (WIKa) Concrete JatiwangiMajalengka ?, 2) How does the motivation to increase the productivity of employees at PT WijayaKarya (WIKa) Concrete Jatiwangi District Majalengka ?, 3) How do the skills and motivation to increase the productivity of PT WijayaKarya (WIKa) Concrete JatiwangiMajalengka ?. The method used in this research is quantitative method with the type of survey research. The population of the research object are all employees of PT WijayaKarya (WIKa) Jatiwangi concrete Majalengka many as 269 people to sample as many as 161 people.

The author uses the test multiple linear regression equation $Y = 3.902 + 0,069X1 + 0,618X2$ illustrating that skill ($X1$) is positive and significant effect on productivity improvement while the employee motivation ($X2$) positive and significant impact on the increase in employees. Meanwhile for the overall test used simultaneously test (Test F) with the following results: based on the value F_{hitung} 203.631 and F_{tabel} by 3.05 it was known that $F_{hitung} > F_{tabel}$ (203.631 > 3.05). Thus the decision hypothesis is H_0 rejected and H_a accepted which means variable $X1$ (skills) and $X2$ (motivation) jointly significant effect on variable Y (the productivity of employees).

Keywords: Skills, Motivation and Employee Productivity



الملخص

الإنتاجية تحسين على والحافز التأثير مهارات: Shofa Sutihat 14122211044: Jatiwangi Majalengka بيتون كاريا يجايا العمال حزب في دراسات) الموظف

عندما لأنه الإنتاجية لتحسين جدا مهمة الداعمة العوامل من واحدة لتصبح والدافع المهارات وهذا جيد، بشكل. تعمل الموظف سوف ثم العالية، الدافعية مع ترافق المهارات موظف يكون والشركات الأفراد إنتاجية من تزيد أن يمكن

يمكن كيف (1): التالي النحو على المشكلة المؤلفين صياغة الدراسة هذه في الحال هو كما Jatiwangi الخرسانة (WIKA) كاريا يجايا PT في الموظفين إنتاجية على للمهارة (WIKA) كاريا يجايا PT في الموظفين إنتاجية لزيادة الدافع كيف (2) Majalengka، الإنتاجية لزيادة والدافع المهارات كيف (3) Jatiwangi؟ Majalengka، منطقة الخرسانة Jatiwangi Majalengka؟ طريقة الخرسانة (WIKA) كاريا يجايا العمال حزب من الكائن سكان. المسحي البحث من نوع مع الكمي الأسلوب هو البحث هذا في المستخدمة هذا. الخرسانة Jatiwangi (WIKA) كاريا يجايا العمال حزب في العاملين وجميع البحوث شخصا 161 عن يقل لا ما لعينة شخصا 269 من ممكن عدد أكبر Majalengka

$Y = 3.902 + 0.069X_1 + 0.618X_2$ yang يوضح الانحدار معادلة الخطية متعددة اختبار في المؤلف يستخدم تحسين على وكبير إيجابي تأثير هو (X_1) المهارة تلك وفي الموظفين في زيادة على وكبير إيجابي تأثير (X_2) الموظفين تحفيز حين في الإنتاجية: التالية النتائج مع (F اختبار) واحد وقت في اختبار تستخدم الشامل للاختبار نفسه الوقت أن المعروف من كان 3.05 بنسبة Ftabel و 203.631 Fhitung قيمة إلى استنادا ها وقبلت رفضت H_0 و قرار فرضية وهكذا. ($203.631 > 3.05$) $Fhitung > Ftabel$ (إنتاجية) Y متغير على معا كبير تأثير (الدافع) X_2 و (مهارات) متغير X_1 يعني مما (الموظفين).

الموظفين وإنتاجية الدافع مهارات،: البحث كلمات



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: **"PENGARUH KETERAMPILAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT WIJAYA KARYA (WIKA) BETON JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA"**, ditulis oleh **Shofa Sutihat, NIM:14122211044**, telah diujikan dalam sidang munaqosyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada hari , tanggal di hadapan Dewan Penguji dan dinyatakan lulus.

Skripsi ini telah memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Syariah (S.Sy) pada Jurusan Muamalah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, Agustus 2016

Sidang Munaqosah

Ketua,

Merangkap Anggota



H. Juju Jumena, SH., MH
NIP 19720514 2003121 1 003

Sekretaris,

Merangkap Anggota

Ecf Saefullah, M. Ag
NIP. 19760312 200312 1 003

Anggota

Penguji I

H. Juju Jumena, SH., MH
NIP 19720514 2003121 1 003

Penguji II

Diana Djuwita, MM
NIP 19800314 200801 2 018



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
(المخلص)	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
NOTA DINAS.....	vi
PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
RIWAYAT HIDUP	x
PERSEMBAHAN.....	xi
MOTTO.....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Keterampilan	8
2. Motivasi	13
3. Produktivitas Karyawan	23
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	33



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian.....	34
C. Jenis Penelitian	34
D. Operasional variabel	34
E. Data dan Sumber Data.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Populasi dan Sampel.....	37
1. Populasi	37
2. Sampel	37
H. Instrument Penelitian.....	38
I. Uji Instrument Penelitian.....	46
1. Uji Validitas Data.....	46
2. Uji Reliabilitas Data	47
J. Transformasi Data	48
K. Uji Asumsi Klasik	49
1. Uji Normalitas Data	49
2. Uji Multikolinearitas	49
3. Uji Autokorelasi	49
4. Uji Heteroskedastisitas.....	50
L. Teknik Analisis Data.....	50
1. Analisis Regresi Linier Berganda	50
2. Koefisien Determinasi.....	51
3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	51
4. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	53
1. Sejarah PT Wijaya Karya (WIK) Beton	53
2. Visi Dan Misi PT Wijaya Karya (WIK) Beton	55
3. Struktur Organisasi PT Wijaya Karya (WIK) Beton.....	56
B. Karakteristik Responden	56
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	56



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	57
3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	58
C. Hasil Deskripsi Variabel.....	58
1. Deskripsi Variabel Keterampilan (X1).....	58
2. Deskripsi Variabel Motivasi (X2)	66
3. Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	74
D. Hasil Uji Instrument Penelitian	80
1. Uji Validitas Data.....	80
2. Uji Reliabilitas.....	82
E. Hasil Uji Asumsi Klasik	82
1. Uji Normalitas	82
2. Uji multikolinearitas.....	84
3. Uji Autokorelasi	84
4. Uji Heteroskedastisitas	85
F. Teknik Analisis Data	85
1. Analisis Linier Berganda	85
2. Koefisien Determinasi	87
3. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	88
4. Pengujian Secara Simultan (Uji F)	90
G. Analisis Ekonomi	92

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	94
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah perusahaan produktivitas merupakan faktor yang menjadi tuntunan dunia bisnis dan industri saat ini agar produk dan jasa yang dihasilkan mampu bersaing secara regional maupun global serta tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas merupakan hal yang efektif dan efisien baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karena hal ini adalah salah satu dari aspek penting bagi pencapaian peningkatan pendapatan laba (*profit making*) bagi perusahaan.

Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mempunyai keinginan memanfaatkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan produktivitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu, penuh tanggung rasa dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia itu terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial.¹

Pada hakikatnya produktivitas itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan artinya bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dengan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian ini akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus lebih mampu di dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan maupun suatu lembaga tanpa mereka suatu perusahaan atau lembaga tertentu tidak akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan karena mereka pula yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Peranan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan motivasi yang diberikan

¹ Nur Nasution, “*Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*”, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2005), 283

baik oleh pimpinan, manager dan sesama karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan karena ketika seorang karyawan memiliki keterampilan disertai dengan motivasi yang tinggi dari perusahaan maka akan memberikan pengaruh baik terhadap produktivitas begitupun sebaliknya.

Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual dan harus dimiliki oleh setiap individual (karyawan). Setiap individual akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu dan perusahaan. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Sehingga ketika individu dapat meningkatkan prestasinya sudah pasti akan meningkatkan produktivitasnya dan meningkatkan produktivitas perusahaan karena keterampilan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Adapun hal yang lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Motivasi
5. Sikap dan etos kerja
6. Kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial dan iklim kerja
9. Hubungan industri
10. Teknologi
11. Sarana produksi
12. Manajemen dan kesempatan berprestasi.²

Keterampilan para karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan faktor pendukung yang sangat penting dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan yang ditunjang dengan kemajuan teknologi yang bermanfaat

² Sonny Sumarsono, “Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia”, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), 170



bagi industri. Keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.³

Keterampilan seorang karyawan dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Setiap perusahaan akan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan yang baru karena pelatihan akan memberikan beberapa manfaat. Menurut Garry Dessler yang dikutip oleh Justine T.Sirait mengatakan bahwa pelatihan memberikan pegawai baru keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Ada beberapa manfaat yang diperoleh dengan adanya pendidikan dan latihan yaitu :

1. Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik.
2. Internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tanggung jawab dan kemajuan.
3. Mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri.
4. Membantu untuk mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru.⁴

Untuk membangun hubungan dengan orang lain, terlebih dahulu kita harus menguasai kemampuan dan keterampilan dalam mengenal diri sendiri kemudian baru keterampilan dalam mengenal orang lain. Kemampuan dalam menjalin hubungan dengan orang lain menjadi faktor penting dalam membangun suasana yang baik ketika bekerja dan dengan suasana yang baik diharapkan akan mendukung kepada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas karyawan akan meningkat. Kemampuan dalam menjalin hubungan dengan orang lain ini disebut dengan keterampilan interpersonal. Keterampilan interpersonal didefinisikan sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku motivasi serta keinginan orang lain.⁵

³ Moenir, H.A.S., “*Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*”, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002)

⁴ Justine T.Sirait, “*Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*”, (Jakarta : Grasindo, 2006)

⁵ Pusdiklatwas, “*Modul Interpersonal Skills*”, (Jakarta : BPKP, 2007)



Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan dapat mengarahkan seluruh potensianya. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.⁶ Oleh karena itu tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi tinggi biasanya mampu bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas baik individu maupun produktivitas perusahaan.

Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan ketika karyawan memiliki keterampilan yang didukung oleh peran serta pimpinan perusahaan dalam memberikan motivasi. Dalam hal ini direktur beserta manajer dan seluruh staf harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai peningkatan produktivitas.

Perseroan Terbatas Wijaya Karya (PT. WIKA) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka adalah sebuah perusahaan yang memproduksi beton untuk bangunan, jalan dan lain-lain. Perusahaan ini memiliki karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pada setiap individu karyawan, baik itu karyawan tetap maupun karyawan kontrak dituntut harus memiliki keterampilan dan dapat termotivasi dengan baik.

Keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap individu karyawan dan motivasi yang baik dari perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan pada hakikatnya harus berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan akan tetapi hal ini dapat berpengaruh negatif ketika perusahaan tidak dapat memotivasi karyawan dengan baik.

Untuk mengetahui dampak dari adanya keterampilan dan motivasi yang terdapat pada diri setiap individu karyawan terhadap produktivitas karyawan maka penulis tertarik untuk mengkaji dengan melakukan

⁶ Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),



penelitian yang berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan di PT. Wijaya Karya (WIKA) Beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka”.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Masalah pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Wijaya Karya (WIKA) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka diidentifikasi sebagai masalah manajemen yang masuk ke dalam wilayah kajian tenaga kerja dan hubungan industrial. Untuk mengetahui jawaban dari masalah tersebut, maka penulis membuat tiga pertanyaan yang ada relevansinya dengan masalah di atas, yaitu :

- a. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Wijaya Karya (WIKA) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Wijaya Karya (WIKA) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka?
- c. Bagaimana pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Wijaya Karya (WIKA) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka?

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pembahasan masalah dalam skripsi ini, maka masalah hanya akan dibatasi pada “analisa mengenai pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Wijaya Karya (WIKA) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka”.

3. Pertanyaan penelitian

Agar penelitian yang akan penulis lakukan dalam masalah ini lebih terarah, maka akan difokuskan kepada pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :



- a. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Wijaya Karya (WIKI) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Wijaya Karya (WIKI) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka?
- c. Bagaimana pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Wijaya Karya (WIKI) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mendeskripsikan pengaruh keterampilan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. wijaya Karya (WIKI) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka.
- b. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Wijaya Karya (WIKI) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka.
- c. Untuk mendeskripsikan pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Wijaya Karya (WIKI) beton Jatiwangi Kabupaten Majalengka.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai suatu pengetahuan yang bersifat praktis tentang manajemen keterampilan dan motivasi yang dapat diterapkan di perusahaan dalam upaya pemenuhan kepuasan kerja demi peningkatan produktivitas karyawan PT. Wijaya Karya (WIKI) beton yang berada di daerah Jatiwangi-Majalengka.



2. Manfaat Akademik

Sebagai perwujudan tri dharma perguruan tinggi IAIN Syekh Nurjati Cirebon diharapkan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen sumber daya insani yang ada dalam perusahaan sekaligus sebagai sumbangsih pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang dijadikan pedoman dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan yang terdiri dari : A) Latar Belakang, B) Rumusan Masalah, C) Tujuan Penelitian, D) Manfaat Penelitian dan E) Sistematika Penulisan.

BAB II : Kajian Pustaka, dalam bab ini peneliti akan menuliskan A) Landasan teori yang berhubungan dengan keterampilan, etos kerja dan produktivitas, B) Penelitian Terdahulu, C) Kerangka Pemikiran dan D) Hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian yang terdiri dari A) Lokasi Penelitian, B) Pendekatan Penelitian, C) Jenis Penelitian, D) Data dan Sumber Data, E) Teknik Pengumpulan Data, F) Populasi dan Sampel, G) Instrumen Penelitian, H) Operasional Variabel, dan I) Teknik Analisis Data.

BAB IV : Analisis dan Pembahasan yang berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : Penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran.





DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara A.A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung :PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *prosedur penelitian : suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosuder Penelitian : suatu pendekatan praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Lainnya*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Dunnette. 1976. *Keterampilan Pembukuan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Edy Wibowo, Agung. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta : Gava Media.
- Ernawan, Erni R. 2013. *Business Ethics*. Bandung : Alfabeta.
- Gordon, Davis. 1999. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Presindo.
- H.A.S, Moenir. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani . 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Harahap, Sofyan S. 2011. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juni Priansa, Donni & Buchari Alma. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung : Alfabeta.
- Kamus Umum
- Masyhuri, dan Nur Asnawi. 2009. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang : UIN-Malang Press.



- Mecky, Dadang H. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Smart THR Sriwerdi Surakarta*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta. Abstrak
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Moekjat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Mandara Maju.
- Muhammad. 2008. *Metode Penelitian Ekonomis Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nadler.1986. *Keterampilan dan Jenisnya*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Nasution, M. N. 2005. *Manajemen Jasa Terpadu*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nasution, Nur. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 1995. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nur Asnawi, Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang : UIN Maliki Press.
- Priyanto, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Media Kom.
- Pusdiklatwas. 2007. *Modul Interpersonal Skills*. Jakarta : BPKP.
- Putty, M. Josep. 1986. *Memahami Produktivitas*. Jakarta : Bina Cipta Utama.
- Riduwan. 2007. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2008. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins. 2000. *Keterampilan Dasar*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Rochaety, Eti dkk. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta : Mitra Kencana Media.
- Ruwaidah. *Pengaruh Pelatihan (pengetahuan, keterampilan dan sikap) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wira Mustika Indah (pabrik paku dan kawat Indonesia*. skripsi. Abstrak
- Saefullah, Kurniawan & Erni Tisnawati. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Abad 21*. Jakarta : Bumi Aksara.



- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soemarjadi. 1992. *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta : Depdikbud.
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunarto, dan Riduwan. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Refresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta : Media Presindo.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- T.Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Mnesia Dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo.
- Triyono, Ayon. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Suka Buku.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- W. Newton, John & Keith Davis. 1994. *Perilaku dalam Organisas*. edisi ke-7 jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.
- Winardi, J. 2003. *Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Jakarta : Prenada Media.
- Yukl, Gary. 2001. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja*.
<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja>
<http://danielfraldo.blogspot.com>
- Sutoto. 2004. *Dimensi Tingkat Kompetensi*. Artikel. <http://www.petra.ac.id/-pusllt/journalis/dlr.php>.